

УДК 614.8:62-05:613.6.027:364.26:331.582.2

К.В. Данова, М.В. Хворост

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна

## РОЛЬ ПРОФЕСІЙНО-ТРУДОВОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ОСІБ ІЗ ІНВАЛІДНІСТЮ У КОНТЕКСТІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

У статті наведені статистичні дані, які характеризують зростання чисельності та низький рівень професійної зайнятості осіб із інвалідністю в Україні. Проаналізовано законодавчі акти України стосовно соціального захисту та медико-соціальної експертизи осіб із інвалідністю, які визначають роль професійно-трудової реабілітації особи із особливими потребами у сприянні працевлаштуванню працівника із інвалідністю, а також забезпеченні безпеки його перебування на робочому місці.

**Ключові слова:** особа із інвалідністю, працевлаштування, безпека, професійна реабілітація, трудова реабілітація, охорона праці.

### Постановка проблеми

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я у світі налічується понад 1 млрд. людей із інвалідністю [1]. Соціально-політична ситуація, яка склалася в Україні упродовж останніх років, призвела до зростання чисельності людей із обмеженими можливостями. Серед причин, що призвели до зростання рівня інвалідизації населення, основними є: виробничий травматизм, нещасні випадки та захворювання, політичні конфлікти тощо.

Дослідження, що проведені Всесвітньою організацією охорони здоров'я показують, що у майбутньому кількість осіб, які матимуть інвалідність, збільшуватиметься [1]. Причиною цього є об'єктивні факти: старіння населення, екологічна обстановка, збройні соціально-політичні та воєнні конфлікти, природні катаклізми, нещасні випадки та ін.

В Україні, згідно із статистичними даними, у 2017 р. загальна чисельність осіб із інвалідністю становила 6,1 % від загальної чисельності населення в країні (близько 2600,0 тис. осіб) (табл. 1) [2]. Така чисельність може бути порівняна із чисельністю населення таких областей, як Харківська (у 2017 р. чисельність населення становить 2695 тис. осіб) чи Львівська (2530 тис. осіб) [2]. Близько 80-85 % загальної кількості осіб із інвалідністю є особами працездатного віку [2], професійна інтеграція яких є важливим елементом забезпечення економічного добробуту як окремого регіону, так і країни у цілому. Ефективність професійної інтеграції осіб із інвалідністю є показником соціального розвитку будь-якої держави, а також дає змогу отримати суттєвий соціально-економічний ефект на державному рівні.

Україна має порівняно низький показник працевлаштування осіб із інвалідністю, незважаючи на законодавчі регуляторні механізми, передбачені для

сприяння професійній інтеграції осіб із особливими потребами.

Таблиця 1

Статистичні дані щодо чисельності осіб із інвалідністю в Україні [2]

Рік	Загальна чисельність осіб із інвалідністю, тис. осіб	Чисельність осіб із інвалідністю у розрахунку на 1000 населення
2006	2495,2	53
2007	2449,5	53
2008	2442,6	53
2009	2430,1	53
2010	2631,1	58
2011	2710,0	59
2012	2777,6	61
2013	2788,2	61
2014	2831,7	63
2015	2568,5	60
2016	2614,1	61
2017	2603,3	61

Примітки:

- 1) Дані наведено на початок кожного року.
- 2) Загальна чисельність наявного населення за 2015, 2016, 2017 рр. наведена без урахування даних непідконтрольних територій.
- 3) До загальної чисельності осіб із інвалідністю на початок 2010 р. та для наступних років включено осіб, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду та отримують пенсію.

У 2016 р. в Україні чисельність осіб із інвалідністю I-III груп становила 2460,6 тис. осіб, з яких протягом року офіційно працевлаштовано 11,4 тис. осіб [2]. Це становить близько 0,5 % від загальної чисельності осіб із інвалідністю. Упродовж 2016 р.

на підприємствах Харківської області працевлаштовано 674 особи із інвалідністю, що становить 0,4 % від загальної потреби у працевлаштуванні [2].

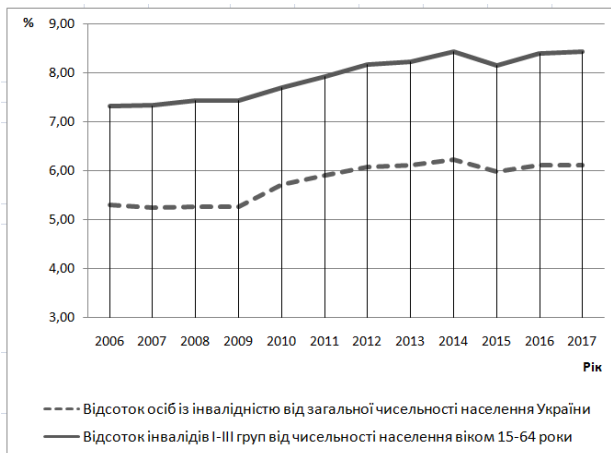


Рис. 1. Динаміка інвалідизації населення України

На рис. 1 представлено графічні залежності питомих показників, що характеризують відсоток осіб із інвалідністю (включно із дітьми-інвалідами) у структурі загальної чисельності наявного населення України, а також відсоток осіб із інвалідністю працездатного віку по відношенню до середньої чисельності населення України віком 15-64 роки. Наведені статистичні дані свідчать про те, що спостерігається стійка тенденція до зростання чисельності осіб із інвалідністю у структурі населення працездатного віку, що ускладнює ситуацію на ринку праці та вимагає приділення уваги до питання підвищення ефективності працевлаштування осіб із інвалідністю.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Особи із інвалідністю є найбільш вразливою категорією працівників. Це пов'язано із наявністю хронічних захворювань, фізичних чи психічних вад, які не лише можуть знизити працездатність працівника, але й призвести до нещасного випадку чи загострення хронічного захворювання внаслідок дії виробничих факторів. У випадку, якщо людина має інвалідність з дитинства, у більшості випадків він не володіє достатнім рівнем освіти, щоб бути здатним усвідомлювати небезпеку як для себе, так і для інших працівників. Це зменшує шанси на працевлаштування та набуття професійних навичок.

Питання професійної інтеграції працівників із особливими потребами вже тривалий час знаходяться у фокусі уваги світової спільноти.

У Румунії статистичні дані вказують, що лише 12,7 % осіб із інвалідністю у віці 18 - 55 років працевлаштовано [3]. Аналіз причин низької професійної інтеграції з боку роботодавців показав, у тому числі, стурбованість необхідністю додаткового контролю за безпекою працівників із інвалідністю, а

також низьким рівнем працездатності внаслідок проблем із здоров'ям. Однак, з іншого боку, ті роботодавці, які мали позитивний досвід працевлаштування інвалідів на своєму підприємстві, навпаки вказали на те, що це є стимулом для них щодо подальшого вирішення складних завдань у цьому напрямку. Проведеними дослідженнями [3] встановлено, що більшість осіб із особливими потребами здатні виконувати свої професійні обов'язки. Незважаючи на кваліфікацію, досвід та згоду працювати за меншу зарплатню (у порівнянні із працівником без інвалідності), ці люди, внаслідок упередженого ставлення роботодавців, мають значні труднощі при працевлаштуванні. У більшості випадків роботодавці вважають працівника із інвалідністю як значною перепоною на шляху щодо збільшення прибутку підприємства. Це пов'язано із нижчим рівнем працездатності осіб із інвалідністю у порівнянні із іншими працівниками, необхідністю додаткових капіталовкладень на адаптацію робочого місця, посилення контролю за безпекою. Цим пояснюється той факт, що працівник із інвалідністю має більше шансів знайти роботу у неприбутковій організації [4].

На прикладі досліджень шляхів вирішення питання працевлаштування інвалідів у Польщі [5], можна зробити висновок, що у країнах Європейського союзу також є стурбованість стосовно вирішення цього питання у зв'язку із сталим зростанням чисельності осіб із інвалідністю (близько 10 % населення усіх країн ЄС, тобто 50 млн. осіб). Це пов'язано, у тому числі із старінням населення Європи. Зайнятість осіб із інвалідністю у Польщі оцінюється в середньому близько 23 %. З них близько половини працюють на спеціалізованих підприємствах, де для працівників із інвалідністю створено робочі місця із підвищеним рівнем контролю. Рівень працевлаштованості інвалідів на звичайних підприємствах залишається низьким. У вирішенні цього питання допомогу можуть надати великі підприємства. Завдяки порівняно великій кількості робочих місць та наявності відповідних служб таким підприємствам простіше набути позитивного досвіду працевлаштування інвалідів шляхом адаптації для них виробничого середовища. Однак значна кількість таких компаній відмовляється працевлаштовувати інвалідів. Це може пояснюватися відсутністю діагностичного інструменту щодо вивчення можливостей підприємства працевлаштувати інваліда, алгоритму адаптації його на робочому місці та ін.

### Мета статті

Метою статті є аналіз ролі професійно-трудової реабілітації у підвищенні ефективності соціалізації особи із інвалідністю, а також визначення пріоритетних шляхів щодо охорони праці цієї категорії працівників.

## Виклад основного матеріалу

Євроінтеграційні процеси, що відбуваються в Україні останніми роками, поступово наближують нашу країну до високих соціальних стандартів. Законодавча база України передбачає права особи із інвалідністю на соціальний захист, однак дискримінаційна складова взаємовідносин перешкоджає повноцінній професійній інтеграції. В значній мірі причинами цього є ризики, пов'язані із роботою інваліда на підприємстві. Низький рівень реалізації трудового потенціалу осіб із вадами здоров'я призводить значних економічних втрат та соціально-політичного напруження, що є неприпустимим для держави, яка орієнтується на передові європейські цінності.

Ратифікація Україною Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів у 2003 р. [6] підтвердила прагнення нашої країни спрямовувати зусилля на вирішення завдання професійної реабілітації інвалідів задля сприяння соціальній інтеграції осіб із обмеженими можливостями. Важливим є поширення практики професійної реабілітації для усіх категорій інвалідів.

У 2010 р. в Україні ратифіковано Конвенцію про права осіб з інвалідністю [7], у якій визначено право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими (стаття 27).

Одним з основних бар'єрів при працевлаштуванні особи із інвалідністю на робочому місці є упрежденість роботодавця щодо можливості забезпечення безпеки працівників із вадами здоров'я на робочих місцях, особливо гостро це питання постає для підприємств із підвищеною небезпекою: транспортних, будівельних та ін. Працевлаштування особи із інвалідністю на такому підприємстві вимагає реалізації комплексу заходів, перелік і достатність яких не завжди чітко визначені. У такому випадку працівник із особливими потребами може не тільки наразитися на небезпеку, але й стає додатковим джерелом небезпеки для інших працівників підприємства. Це є додатковим тягарем для роботодавця, який, поряд із необхідністю додаткових фінансових витрат на адаптацію робочого місця під можливості працівника, суттєво обмежують можливості працевлаштування осіб із інвалідністю.

Неможливість забезпечити безпеку працівників із особливими потребами на робочих місцях є одним з аргументів роботодавця при розгляданні справ щодо нарахування штрафних санкцій за невиконання квоти працевлаштування осіб із інвалідністю, що передбачена Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [8] у суді.

Таким чином, підвищення рівня безпеки праці працівників із особливими потребами в умовах підприємства є одним із пріоритетних шляхів реалізації вимог законодавчих актів із соціальної захищеності

інвалідів та забезпечення їх безпеки на робочих місцях.

Забезпечення безпеки на робочому місці працівника із особливими потребами шляхом зниження ризиків впливу на нього небезпечних та шкідливих виробничих факторів є важливим завданням. Закон України «Про охорону праці» [9] визначає, що адаптація робочих місць під можливості працівника із урахуванням стану його здоров'я та психологічного стану є одним із головних пріоритетів державної політики у галузі охорони праці.

Оцінка ступеня втрати професійної придатності та реабілітаційного потенціалу особи із інвалідністю здійснюється Медико-соціальною експертною комісією (МСЕК), висновок якої є обов'язковим для виконання підприємствами та організаціями незалежно від форми власності та виду господарчої діяльності [10, 11]. Після проведення відповідних діагностичних, реабілітаційних та лікувальних заходів, МСЕК встановлює першу, другу чи третю групу інвалідності залежно від ступеня вираженості критеріїв обмеження життєдіяльності [12].

Ґрунтуючись на висновках МСЕК, має здійснюватися професійно-трудова реабілітація особи із інвалідністю. Проведення професійної та трудової реабілітації має на меті сприяти інтеграції працівника із інвалідністю у виробниче середовище, створити сприятливі умови для прийняття роботодавцем позитивного рішення щодо найму на роботу працівника із особливими потребами.

Метою професійної реабілітації є відновлення професійної працездатності особи із обмеженими можливостями шляхом підготовки до оволодіння новими навичками та вміннями, надання допомоги у професійній адаптації, реадаптації задля отримання можливості подальшого працевлаштування [11].

Трудова реабілітація, на відміну від професійної, призначена забезпечити комфортну та безпечну трудову діяльність інваліда після оволодіння ним відповідними трудовими навичками шляхом створення спеціальних чи спеціально пристосованих робочих місць [11].

Таким чином, роль професійно-трудової реабілітації полягає у адаптації особи із інвалідністю до особливостей робочого місця, умов та режиму праці, виробничої обстановки, колективу та ін. З іншого боку, адаптація робочого місця має на меті знизити виробничі ризики перебування працівника із інвалідністю, зробити обстановку більш комфортною, що забезпечить не лише нормальне самопочуття працівника, але й сприятиме максимально можливому рівню професійної працездатності.

Оснащення робочих місць технічними засобами, які допомагають підвищити рівень безпеки перебування працівника із особливими потребами, може здійснюватися за наступними напрямками [13]:

- технічні засоби, що забезпечують доступність для працівника з інвалідністю зон цільового, санітарно-гігієнічного та іншого призначення;

- технічні засоби, що забезпечують належний рівень інформаційного забезпечення пересування працівника з особливими потребами по території та приміщень (візуальні, акустичні, тактильні);

- технічні засоби, що забезпечують безпеку працівника на робочому місці (огорожі, системи сигналізації, блокування та ін.).

## Висновки

Таким чином, створення сприятливих умов на робочому місці для особи з інвалідністю є необхідною умовою забезпечення її ефективної професійної інтеграції.

Поєднання заходів професійно-трудової реабілітації із оснащенням робочого місця засобами безпеки, необхідними для працівника з інвалідністю, дозволить підвищити рівень охорони праці на підприємстві.

## Література

1. World report on disability 2011 (n.d.). WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. *World Health Organization*. Retrieved from: <http://www.who.int>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 16.02.2018). – Назва з екрана.
3. Bara, M.A. (2015) Employment Of Persons With Disabilities. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 979- 983.
4. Mori, Y. & Sakamoto, N. (2017) Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *J. Japanese Int. Economies* 000, 1-14.
5. Polak-Sopinska, A., Wisniewski, Z., Jedraszek-Wisniewska, M. (2015) HR staff awareness of disability employment as input to the design of an assessment tool of disability management capacity in large enterprises in Poland. *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, AHFE 2015. Procedia Manufacturing*, 3, 4836-4843.
6. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_065) (дата звернення 15.02.2018). – Назва з екрана.
7. Конвенція про права осіб з інвалідністю [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_g71) (дата звернення 19.02.2018). – Назва з екрана.
8. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [Електронний ресурс]: станом на 20 січ. 2018 р. / Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення 21.02.2018). – Назва з екрана.
9. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]: станом на 20 січ. 2018 р. / Верховна Рада України – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 21.02.2018). – Назва з екрана.

10. Положення про медико-соціальну експертизу [Електронний ресурс]: станом на 15 бер. 2018 р. / Кабінет Міністрів України – Режим доступу:

<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF/page> (дата звернення 21.03.2018). – Назва з екрана.

11. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [Електронний ресурс]: станом на 20 січ. 2018 р. / Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2961-15> (дата звернення 21.03.2018). – Назва з екрана.

12. Питання медико-соціальної експертизи [Електронний ресурс]: станом на 15 бер. 2018 р. / Кабінет Міністрів України – Режим доступу:

<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF/page> (дата звернення 21.03.2018). – Назва з екрана.

13. Khvorost, M., Danova, K. (2017) Issues of occupational safety in the concept of professional integration of persons with special needs. *International research and practice conference "Modern methods, innovations and experience of practical application in the field of technical science", Conference Proceedings, Radom, Republic of Poland, December 27-28, 217-220.*

## References

1. World report on disability 2011 (n.d.). WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. *World Health Organization*. Retrieved from: <http://www.who.int>
2. State Statistics Service in Ukraine (2018). Employment and Unemployment. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Bara, M.A. (2015) Employment Of Persons With Disabilities. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 191, 979- 983.
4. Mori, Y. & Sakamoto, N. (2017) Economic consequences of employment quota system for disabled people: Evidence from a regression discontinuity design in Japan. *J. Japanese Int. Economies* 000, 1-14.
5. Polak-Sopinska, A., Wisniewski, Z., Jedraszek-Wisniewska, M. (2015) HR staff awareness of disability employment as input to the design of an assessment tool of disability management capacity in large enterprises in Poland. *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, AHFE 2015. Procedia Manufacturing*, 3, 4836-4843.
6. International Labor Organization (2003). Convention on the Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities. Kyiv: *Information of Verkhovna Rada (VVR)*, 2003, 25, 175. Retrieved from : [zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_065)
7. United Nations Organization (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Kyiv: *Information of Verkhovna Rada (VVR)*, 2010, 9, 77. Retrieved from [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_g71)
8. Verkhovna Rada of Ukraine (1991). The Law of Ukraine "On Fundamentals of Social Safety of Disabled in Ukraine". Kyiv: *Information of Verkhovna Rada (VVR)*, 1991, 21, 252. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>
9. Verkhovna Rada of Ukraine (1992). The Law of Ukraine «On Occupational Safety». Kyiv: *Information of Verkhovna Rada (VVR)*, 1992, 49, 668. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

10. Cabinet of Ministers of Ukraine (2009). Regulations on medical and social examination. *Kyiv: Cabinet of Ministers of Ukraine*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF/page>
11. Verkhovna Rada of Ukraine (2005). The Law of Ukraine "On Rehabilitation of Persons with Disabilities in Ukraine". *Kyiv: Information of Verkhovna Rada (VVR), 2006, 2-3, 36*. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>
12. Cabinet of Ministers of Ukraine (2009). Questions of medical and social examinations. *Kyiv: Cabinet of Ministers of Ukraine*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1317-2009-%D0%BF/page>
13. Khvorost, M., Danova, K. (2017) Issues of occupational safety in the concept of professional integration of persons with special needs. *International research and practice conference "Modern methods, innovations and experience of practical application in the field of technical science", Conference Proceedings, Radom, Republic of Poland, December 27-28, 217-220*.

**Рецензент:** доктор технічних наук, професор В.Ф. Харченко Харківський національний університет імені О.М. Бекетова, Україна

**Автор:** ДАНОВА Карина Валеріївна  
кандидат технічних наук, доцент  
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова  
E-mail – [bgd204@yahoo.com](mailto:bgd204@yahoo.com)  
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1994-703X>

**Автор:** ХВОРОСТ Микола Васильович  
доктор технічних наук, професор  
Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова  
E-mail – [bgd@kname.edu.ua](mailto:bgd@kname.edu.ua)  
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2606-8228>

## THE ROLE OF THE PROFESSIONAL-LABOR REHABILITATION OF PERSONS WITH DISABILITY IN THE CONTEXT OF OCCUPATIONAL SAFETY

K. Danova, M. Khvorost

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Ukraine

*The article illustrates statistical data characterizing the growth of the number and low level of professional employment of persons with disabilities in Ukraine. It is shown that there is a tendency for the growth of the number of persons with disabilities among the working-age population, which leads to significant economic losses at the state level. The effective mechanism to improve for improving the situation is to ensure ensuring the employment of persons with disabilities. It not only solves the issues of social protection of people with stable health problems, but also promotes the implementation of their creative and professional skills. The complexity of organizing the safe stay of workers with disabilities in the workplace and in the territory of the enterprise is caused by the reluctance of the employer to employ a person with a disability, even in spite of the requirements of the quota system.*

*The article analyzes the Ukraine legislative acts concerning social protection and medical and social examination of persons with disabilities that determine the role of vocational and labor rehabilitation of persons with special needs in facilitating the employment of a worker with a disability, as well as ensuring the safety of his stay in the workplace. It is noted that it is difficulty difficulties in organizing the safety of person with disability in the enterprise and directly in the workplace is a major obstacle to the professional self-realization and socialization of persons with persistent physical disadvantages. Effective carrying out of vocational and labor rehabilitation allows adapting and rationalizing the workplace to the employee's capabilities, taking into account his state of health and ensuring a high level of professional ability.*

*The technical means for ensuring the safety of workers with disabilities in the workplace are divided into the following groups: technical means providing accessibility for the worker with disabilities to the target, sanitary and hygienic zones and other purposes; technical means providing the appropriate level of information provision for moving an employee with special needs on the territory and premises (visual, acoustic, tactile); technical means for ensuring the safety of the worker at the workplace (fences, alarm systems, locks, etc.). The combination of measures for vocational and labor rehabilitation with the provision of the workplace with the means of safety necessary for person with disability will increase the level of occupational safety at the enterprise.*

**Keywords:** *employee with disabilities, employment, safety, vocational rehabilitation, labor rehabilitation, occupational safety.*